

Universidad de Huánuco

Facultad de Ciencias Empresariales

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Trabajo de Suficiencia Profesional

IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY SERVIR EN EL PROCESO
DE TRÁNSITO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SINGA
HUAMALÍES, HUÁNUCO 2019.

**Para Optar el Título Profesional de:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

BACHILLER

VERGARA PENADILLO, Evelling Liliana

ASESOR

Dr. LÓPEZ SÁNCHEZ, Jorge Luis

Huánuco – Perú

2019

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE
SUFICIENCIA**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 09:50 horas del día 24 del mes de Julio del año 2019, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales (Aula 202-P5), en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Lic. Diana Huerto Orizano	(Secretario)
Econ. Vladimir Santiago Espinoza	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 1081-2019-D-FCOMP-EAPCF-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "IMPLEMENTACION DE LA LEY SERVIR EN EL PROCESO DE TRÁNSITO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SINGA HUAMALÍES, HUÁNUCO 2019", presentada por el (la) Bachiller VERGARA PENADILLO, Evelling Liliana; para optar el título Profesional de Licenciado (a) en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobada con el calificativo cuantitativo de 16 (Dieciséis) y cualitativo de bueno (Art.77 y 78 - Reglamento de Grados y Títulos).

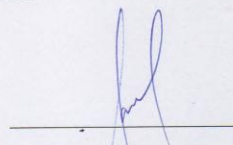
Siendo las 10:30 horas del día 24 del mes de Julio del año 2019, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. William Giovanni Linares Beraún
PRESIDENTE



Lic. Diana Huerto Orizano
SECRETARIO



Econ. Vladimir Santiago Espinoza
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis a Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad. Es por ello que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida.

Evelling Liliana Vergara Penadillo

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a mis padres por haber confiado en mí y haberme animado a emprender la elaboración de este proyecto, que siempre han estado cuando los he necesitado, en los buenos y en los malos momentos. El logro también es de ellos.

Por último, gracias a todas las personas que me han animado en este camino, soportando y comprendiendo con estoica paciencia la dedicación que requiere la realización de este proyecto.

Muchas gracias a todos.

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
CONTENIDO.....	IV
RESUMEN.....	V
ABSTRACT.....	VI
INTRODUCCIÓN	VII
CAPÍTULO I.....	9
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
1.1. Aspectos de la entidad objeto de estudio.	9
1.2. Descripción del problema.	10
1.3. Justificación de la investigación.....	11
1.4. Objetivo general.....	13
1.5. Objetivos específicos	13
CAPÍTULO II.....	14
MARCO TEÓRICO	14
2.1. Antecedentes de la investigación	14
2.2. Bases teóricas.	22
2.3. Definición de términos básicos.....	35
CAPÍTULO III.....	39
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	42
3.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
3.1.1. Técnicas.	39
3.1.2. Observación.....	42
CAPÍTULO IV.....	40
RESULTADOS	40
4.1. procesamiento de datos.....	40
CAPÍTULO V.....	51
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	51
5.1. Análisis y resultados	51
CONCLUSIONES.....	54
RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
ANEXOS.....	60

RESUMEN

En este documento se presenta el Plan Estratégico de Implementación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil en el Proceso de Transito de la Municipalidad Distrital de Singa, que establece objetivos y proyectos concretos para la modernización y mejora continúa en materia de gestión de personas. A partir de un análisis, se concretan los principios y ámbitos de actuación del Plan. Posteriormente se fijará la política de Recursos Humanos como marco genérico de actuación en esta materia, se formularán objetivos, así como los mecanismos de ejecución del plan. Se espera que el resultado sea un clima laboral suficientemente motivador para los servidores que trabajan para esta administración alcance sus objetivos y que todo ello redunde positivamente en la satisfacción con los servicios municipales.

En atención a ello, el documento ha sido estructurado en cinco capítulos para un abordaje detallado del objeto de estudio. El primer capítulo abarca el objeto de estudio, el problema, los objetivos y la justificación del estudio.

El segundo capítulo abarca los temas más representativos de la investigación, partiendo por la caracterización de las etapas de una política pública y el desarrollo teorico mas importantes que definan la presente investigación .

El tercer capítulo explica el diseño metodológico de la investigación y las técnicas de recolección de datos para el desarrollo del presente trabajo.

El cuarto capítulo presenta información descriptiva sobre la situación actual de los recursos humanos en la municipalidad, la que permitirá entender rápidamente el desorden y las complejidades de la gestión de personas.

En el quinto se presenta el análisis y comparación de algunas variables contempladas en la investigación.

Finalmente se plantean las conclusiones y recomendaciones generales, tanto para el tránsito de la municipalidad, como para la conducción de dicho proceso en general.

ABSTRACT

This document presents the Strategic Plan for the Implementation of Law No. 30057, Law of the Civil Service in the Transit Process of the District Municipality of Singa, which establishes specific objectives and projects for modernization and continuous improvement in the area of people management . Based on an analysis, the principles and areas of action of the Plan are specified. Subsequently, the Human Resources policy will be set as a generic framework for action in this area, objectives will be formulated, as well as the mechanisms for implementing the plan. It is expected that the result will be a work environment sufficiently motivating for the servers that work for this administration to achieve its objectives and that all this will positively result in satisfaction with the municipal services.

In response to this, the document has been structured in five chapters for a detailed approach to the object of study. The first chapter covers the object of study, the problem, the objectives and the justification of the study.

The second chapter covers the most representative topics of the research, starting with the characterization of the stages of a public policy and the most important theoretical development that define the present investigation.

The third chapter explains the methodological design of the research and data collection techniques for the development of this work.

The fourth chapter presents descriptive information on the current situation of human resources in the municipality, which will quickly understand the disorder and the complexities of people management.

In the fifth one, the analysis and comparison of some variables contemplated in the research is presented.

Finally, general conclusions and recommendations are presented, both for the transit of the municipality and for the conduct of this process in general.

INTRODUCCIÓN

Las municipalidades, en el Perú, constituyen la instancia de gobierno democrático más antigua y cercana de la población, cuya responsabilidad fundamental es proveer el desarrollo integral de su jurisdicción. En los últimos años vivimos un proceso progresivo de descentralización administrativa y política que se concreta en nuevos roles y funciones, cuya materialización se da en normas legales como: Ley N° 27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades.

Autoridades gubernamentales desde diferentes tribunas hacen notar la importancia de los recursos humanos en la administración pública y coincidentemente señalan que el personal debe ser sujeto de permanente capacitación, motivación e incentivos para que el servicio que presta reúna los requisitos de calidad que satisfagan dentro de los términos de ley los intereses y expectativas de los usuarios.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) trata intensamente de fortalecer las Oficinas de Recursos Humanos que ha asumido atribuciones de muy alta envergadura institucional al actuar por taxativa prescripción del Decreto Legislativo N° 1023- sobre los siete (7) subsistemas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (planificación de las políticas de RRHH , organización del trabajo y su distribución, , gestión del rendimiento, gestión de la compensación, gestión del empleo, , gestión del desarrollo y capacitación, y gestión de las relaciones humanas y sociales) y como consecuencia tiene asignada asimismo, la responsabilidad de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del sistema.

En este contexto el objetivo principal de esta investigación es implementar a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en torno a las características organizacionales, normatividad, herramientas y liderazgo en su proceso de tránsito al Régimen del Servicio Civil de la Municipalidad Distrital de Singa. En la cual explicaremos el proceso de tránsito de la entidad pública al régimen del Servicio Civil en el marco de la reforma del Servicio Civil con énfasis especial en el caso de la Municipalidad Distrital de Singa. Determinaremos las

caracterizar de la situación actual de los recursos humanos que prestan servicios en la Municipalidad Distrital de Singa.

Para empezar con el proceso de transito, se tendría que dar funcionamiento a la Municipalidad para ello una de las primeras acciones fue realizar la Declaratoria en situación de emergencia administrativa y financiera a la Municipalidad Distrital de Singa por el plazo de 90 días. En este sentido el actual alcalde juntamene con los nuevos funcionarios dentro de su gestión institucional que tiene como objeto establecer la naturaleza, finalidad, ámbito, estructura orgánica y funciones generales de sus unidades orgánicas, para el proceso de tránsito a la Ley de Servicio Civil.

En nuestro accionar de transito al Regimen del Servicio Civil al primer semestre del presente año la municipalidad cuenta con las tres 03 etapas que se requiere para el tránsito al nuevo régimen del servicio.

Que al finalizar la Municipalidad Distrital de Singa se encuentre culmina con las cuatro etapas para su implementación y seamos una de las primeras municipalidades rurales que se encuentren dentro de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Aspectos de la entidad objeto de estudio.

A. Nombre o razón social.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SINGA

B. RUC.

20184282535

C. Rubro:

Sector Administración Pública.

D. Ubicación / dirección:

Jr. Leoncio Prado s/n Plaza de Armas – Singa.

E. Reseña Histórica.

El Distrito de Singa es uno de los once distritos de la Provincia de Huamalíes, Departamento de Huánuco. Limita por el Norte con el Departamento de Áncash; por el Sur con el Distrito de Punchao; por el Este con el Distrito de Chavín de Pariarca y el Departamento de Áncash; y, por el Oeste con los Distritos de Miraflores, Punchao y el Departamento de Áncash.

Data de la relación del Virrey Enriquez año 1583, y creada como Distrito por la Ley N° 1804 del 03 de septiembre de 1913, en el Gobierno de Guillermo Billinghurst. Se le conoce como: "Paraíso del Alto Marañón".

Según el doctor Guillermo Robles, Singa es una variante de la palabra quechua Senga o Semca, que traducido al castellano significa maíz. Otra hipótesis indica que podría derivar de la palabra Shimca. Además, es el distrito más septentrional de la Provincia de Huamalíes, respecto a la margen izquierda del río del Marañón. Tiene un área de 151,7 km².

La Municipalidad Distrital de Singa fue creado por la Ley N° 1804 del 03 de septiembre de 1913, está conformado por cuatro centros

poblados San Pedro de Marañón, San Juan de Viscas, Santa Rosa de Pampán, San José de Paucar y por tres caseríos Bellas Flores, Cospay y Santa Catalina.

1.2. Descripción del problema.

El trabajo de investigación se elabora en concordancia a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que tiene por título “Implementación de la Ley Servir en el proceso de tránsito de la Municipalidad Distrital de Singa – Huamalíes - Huánuco”.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR (2013) afirma que: La Autoridad - es un órgano que rige su autoridad sobre la gestión administrativa de los recursos humanos con una atribución normativa, dictando normas técnicas, directivas con alcance nacional y otras normas referidas a la gestión de los recursos humanos del Estado y de resolución de controversias (SERVIR pág. 2).

En este contexto el trabajo de investigación que se desarrolla corresponde a la “Municipalidad Distrital de Singa – Huamalíes - Huánuco”, el mencionado documento ha sido desarrollado en base a los servidores administrativos que vienen laborando en dicha entidad, la mayoría de los servidores pertenecen al régimen del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057 Contrato de Administración de Servicios - CAS.

Mas la ausencia de planificación en los recursos humanos en todas las gestiones que han pasado por la Municipalidad Distrital de Singa que a largo de los diferentes periodos la planificación de recursos humanos se manejado de una manera desordenada contando solamente con los documentos de Gestión: Reglamento de Organización y Funciones – ROF y Manual de Organización y Funciones – MOF; mientras la inexistencia de los documentos como: el Cuadro de Asignación de Personal - CAP y el Presupuesto Analítico de Personal – PAP.

Contratando solamente por contratos de terceros (CLS) y en rara vez por la Modalidad de Contrato Administrativo de Servicios – CAS.

En la Municipalidad Distrital de Singa se realizó la presente investigación con el objeto de cambiar nuestros documentos de gestión institucional enmarcado de acuerdo a nuestra realidad social, geográfica y presupuestal que permita un desarrollo eficiente y eficaz para la atención de nuestros usuarios. Ante este panorama, se requiere como un primer gran paso realizar un ordenamiento sistemático en la gestión del personal para construir un nuevo servicio civil que afronte con eficacia los problemas señalados. La Municipalidad Distrital de Singa se encuentra en proceso de implementación a dicha Ley; encontrándose en la etapa tres (3), de las cuatro (4) etapas definidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

1.3. Justificación de la investigación.

En el marco de las Reuniones Anuales de las Juntas de Gobernadores del Grupo del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional (FMI) celebradas en Lima en el 2015, se puso de manifiesto una discusión a nivel local en torno a las proyecciones dadas por el FMI sobre el nivel de crecimiento que tendría la economía peruana al cierre del 2015 y a lo largo del 2016, y la perspectiva del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) sobre la materia para el mismo horizonte de tiempo.

La competitividad es uno de los aspectos pendientes para el país, que lo ha venido acompañando a lo largo de sus quince años de crecimiento sostenido en términos de producción, y que, desde el año 2010, demanda particular atención, en tanto el Perú viene cediendo posiciones en el ‘ranking’ de competitividad de Latinoamérica y el Caribe en los últimos cinco años.

En atención a lo expresado, resulta pertinente el estudio de una política pública que tiene como finalidad, precisamente, mejorar las capacidades del Estado. La presente investigación aborda “la reforma del servicio

civil”, un emprendimiento público que data del año 2008 y que en el 2013 adquiere legitimidad y visibilidad a partir de la aprobación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que motiva, entre otras cosas, la aplicación de lineamientos de mejora a todas las entidades públicas bajo su alcance, previo a la autorización de presupuesto para la realización de concursos públicos bajo el nuevo régimen del servicio civil.

Esta investigación busca adentrarse, precisamente, en la etapa de implementación de una política en particular, la del servicio civil, para desde allí identificar las variables de orden normativo, organizativo y político que estarían afectando los niveles de avance de un tipo específico de entidad pública, los ministerios, en su proceso de tránsito al régimen del servicio civil, tras cumplirse más de dos años de la entrada en vigencia del marco normativo.

Es pues de la reciente implementación de la política del servicio civil que derivan las dos características distintivas de esta investigación.

De otro lado, la reforma del servicio civil en el Perú es un tema relativamente nuevo, hecho que conlleva a que la poca bibliografía disponible se circunscriba, o bien a la exposición cronológica de la normativa generada en la materia en las últimas tres décadas, o bien a la sistematización y la evaluación de los avances realizados en materia de la implementación de los diferentes subsistemas que conforman el sistema de gestión de recursos humanos en el Estado en los últimos siete años. Considerando que la información disponible suele concentrarse en el ámbito de las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, la investigación sobre el fenómeno de estudio específico aparecería como la primera que caracterice la política del servicio civil como una política pública en sí misma y analice el nivel de éxito de su implementación para el caso particular de la Municipalidad Distrital de Singa.

Este trabajo de investigación se concentrará en la primera parte del proceso, vale decir, en analizar en qué medida un tipo específico de entidades ha logrado implementar el marco referencial plasmado en normas para realizar mejoras organizacionales y de personal, y qué mejoras podría aplicar SERVIR en su rol rector y monitor de esta política pública.

Por último, el interés en el tema de estudio está justificado también en la motivación personal, en tanto forma parte del monitoreo de la implementación de los lineamientos para el tránsito de las entidades públicas a régimen del servicio civil.

1.4. Objetivo General.

Implementar a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil - SERVIR en torno a las características organizacionales, normatividad, herramientas y liderazgo en su proceso de tránsito al Régimen del Servicio Civil de la Municipalidad Distrital de Singa.

1.5. Objetivos Específicos.

- Explicar el proceso de tránsito de la entidad pública al régimen del Servicio Civil en el marco de la reforma del Servicio Civil con énfasis especial en el caso de la Municipalidad Distrital de Singa.
- Caracterizar la situación actual de los recursos humanos que prestan servicios en la Municipalidad Distrital de Singa.
- Analizar las características organizacionales que actúan como facilitadores u obstructores del proceso de tránsito en la Municipalidad Distrital de Singa.
- Evaluar las contingencias que se presentaron entre el diseño de herramientas por parte de SERVIR y la aplicación de estas por parte de la municipalidad.
- Determinar los tipos de liderazgo que surgieron en la municipalidad para fomentar la aplicación de las herramientas del tránsito.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A Nivel Internacional:

Título de Tesis: “La Función Pública en México: de la selección y Profesionalización en el Servicio Profesional de Carrera, para optar el Grado de Doctorado”, Autor: Lugo Dávila Aida Alicia, Institución: Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Ciudad: Madrid – España, Año: 2013, Páginas: 34, 56, 89, APA: (Aida Lugo – 2013)

Conclusiones de la Tesis:

El “servicio Civil es la Organización de los recursos humanos de las administraciones públicas, bajo los principios de capacidad, el mérito y la permanencia, por lo que en México ha adoptado el nombre de servicio profesional de carrera”.

El desarrollo de la carrera tiene “como base no solo la capacitación o profesionalización entendida como la adquisición de conocimiento, sino la valoración de los resultados objetivos en el puesto desde el cual se pretende un cambio. El desarrollo profesional entonces, es la trayectoria de la carrera que se hace posible en base al mérito y la capacidad”.

México requirió “contar con un sistema de servicio profesional de carrera de alcances general en la administración pública federal, considerando importante conocer el conjunto de ideas e influencias que intervinieron. Las llamadas reformas de gestión públicas, va consolidando una idea del servicio civil como un sistema de profesionalización, sin embargo, avanzar en los hechos requería de tocar la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del estado, acción que para la federación de sindicatos de los trabajadores al servicio del Estado, era un riesgo para los derechos de sus agremiados”.

Título de Tesis: “El Régimen Laboral en el sector Publico, para la obtención del Título de Máster en Derecho Administrativo”, Autor: Naula Quinde Andrea Verónica, Institución: Universidad Técnica Particular de

Loja Ciudad: Loja-Ecuador, Año: 2013, Páginas: 10, 39, 51, APA: (Andrea Naula – 2013)

Conclusiones de la Tesis:

Esta investigación nos da a conocer, la situación de “los servidores estatales del Ecuador, que se encuentran sometidos al régimen laboral que establece la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), publicada en el mes de noviembre del 2010, y su servicio público más de ser un objetivo claro y expreso de la administración, es una forma de llegar a la comunidad para entrelazar sus necesidades básicas, por tal motivo, están sujetos a sanciones disciplinarias previstas en la Ley Orgánica de Servicios Públicos”.

La “definición del régimen normativo aplicable a los empleados públicos y consecuentemente, la determinación de que ellos disfruten del derecho a la negociación colectiva en los términos amplios en que la concibe el derecho del trabajo o que estén excluidos de la misma o sujetos, en todo caso, a un sistema más restringido, nos lleva a una zona fronteriza entre el Derecho Laboral y el Derecho Administrativo, cuyo análisis está lleno de dificultades”.

El “sistema tiende a mejorar el desempeño de los servidores públicos en vista de los principios de administración de personal, en cuanto se interpreta que el servidor público en su condición de persona nombrada temporal o permanente en cargos se regirán por el sistema de mérito y la estabilidad en sus cargos estará condicionada a su competencia, lealtad y moralidad en el servicio”.

Título de Tesis: “La Calidad de los Servicios Públicos: Reformas de Gestión Pública en Chile (1990-2009), para obtener el Grado de Doctorado en Investigación en ciencias sociales con mención en ciencias políticas”, Autor: Morales casetti Marjorie Liz, Institución: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales en Sede Académica de México, Ciudad: México, Año: 2011. Páginas: 14,130, APA: (Morjorie Morales – 2011)

Conclusiones de la Tesis:

La “implementación de estas reformas ha provocado efectos positivos, pero también ha generado consecuencias no deseadas. La reforma en las organizaciones públicas, eleva la importancia de la ejecución de políticas que dependerá de las acciones y el comportamiento de los individuos que la implementan”.

La “teoría que hay detrás del Sistema Civil, es que con un personal motiva y con la existencia de sistemas de seguimiento y control de la Gestión promueve un mejor desempeño al servicio del ciudadano”.

Mediante el modelo del “servicio civil, como una institución política creada para proteger a los servidores públicos, a fin de que no sean manipulados, removidos o afectados en sus centros laborales; también se espera que exista baja corrupción, fortaleciendo la igualdad democrática”.

Título de la Tesis: “Aportes Jurídicos para una Renovación de la Carrera Administrativa en Colombia”, Tesis presentada para obtener el Título de Magíster en Derecho, Autor: Ortega Suescún Dina Lisbeth, Institución: Universidad Nacional de Colombia, facultad de derecho, ciencias Políticas y Sociales, Ciudad: Bogotá – Colombia, Año: 2012, Páginas: 24, 25, 74, APA: (Dina Ortega – 2012)

Conclusiones de la Tesis:

En esta investigación nos da conocer que, en la función pública de Colombia, los “partidos políticos han actuado a su vez en contra del desarrollo democrático de las instituciones y de la consiguiente profesionalización del servicio público, al utilizar el poder y la administración pública como botín para repartir, degenerando la pérdida de la imagen del estado”.

La “legislación nacional incorporo una nomenclatura y una escala de sueldos para los empleados del servicio civil, con el propósito esencial de establecer un ordenamiento racional a la administración, sometiéndola a un mismo criterio en el manejo del personal, remunerando trabajo igual con salario igual, eliminando discriminación,

el privilegio y el casuismo, y sentado con una escala ascendente de remuneración”.

Título de Tesis: “Análisis Jurídico del Régimen de Contratación de los Empleados Públicos Municipales y su Perspectiva Constitucional en el Municipio de Santa Cruz Michapa, Departamento de Cuscatlán, periodo 2012 al 2014”, para obtener el Grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas”. Autores: Evangelista Flores Elías Antonio y Pastor Valle Carlos, Institución: Universidad de el Salvador Ciudad: Santa Cruz Michapa – El Salvador Año: 2015, Páginas: 13, 25, 36, APA: (Elias Evangelista, Carlos Pastor – 2015)

Conclusiones de la Tesis:

Esta investigación “más allá de los aspectos puramente económicos, la globalización es un fenómeno que presume el traspaso de fronteras en tópicos multidisciplinarios. En ese marco, existe una tendencia transnacional por modernizar la forma en que se concibe la administración pública, cuya actividad, durante largo tiempo, se ha visto opacada por fenómenos negativos como la burocracia, la corrupción, etc. En otros términos, todo servidor público desarrolla una función de suma importancia dentro de la organización social”.

La Ley del Servicio civil, fue creada ante la necesidad de regular las relaciones entre el estado y sus servidores, para establecer derechos y obligaciones a fin de satisfacer las exigencias y necesidades de los empleados públicos y municipales.

La importancia de implementar un sistema de servicio civil, por medio de una “ley, permitiría que un estatuto legal regulara los deberes y obligaciones de los servidores públicos y municipales, su estabilidad en el cargo y regular la carrera administrativa, determinando condiciones de ingreso a la administración, los casos de suspensión, traslados y cesantías; así como, las promociones y ascensos en base al mérito y aptitud, estableciendo además un sistema de recursos para el servidor público tuviera la posibilidad de impugnar toda aquellas resoluciones que lo afecten”.

2.1.2. A Nivel Nacional:

Título de Tesis: “Efectos de la Ley del Servicio Civil sobre el Derecho de Negociación Colectiva de los servidores Públicos del Perú, para optar el Título Profesional de Abogada”, Autor: Rivera Parra, Anabella, Institución: Universidad Privada del Norte Ciudad: Trujillo-Perú, Año: 2017, Páginas: 11, APA: (Anabella Rivera, 2017)

Conclusiones de la Tesis:

En el Perú, los trabajadores estatales se han visto limitado su derecho a la negociación colectiva durante años; es decir, que “el estado desconoce el derecho a la negociación colectiva, se lanzan paros y huelgas y el estado responde con represión. Actualmente una de las razones de esta limitación, es la Ley N° 30057 Nueva Ley del Servicio Público; es decir, el gobierno a través de la Ley del Servicio Civil pretende impedir que se contemplen incrementos en las compensaciones económicas a los trabajadores públicos por medio de las negociaciones colectivas, argumentando que el presupuesto público debe ser intangible”.

La Nueva Ley aporta transparencia, pero existe en ella “una actitud antisindical, contraria a la negociación colectiva y en consecuencia fomenta la desigualdad entre los trabajadores estatales; ya que propone que los salarios se fijen en función de la categoría de la entidad y de acuerdo con una valorización aprobada por la misma entidad en la que labora el funcionario”.

Título de Tesis: “Ejercicio de la función Pública desde la Perspectiva Constitucional y las Innovaciones de la Ley 30057 o del servicio Civil, para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho”, Autor: Ortega Risso, Ángel, Institución: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Ciudad: Juliaca-Perú, Año: 2016, Páginas: 15,81, APA: (Ángel Ortega – 2016)

Conclusiones de la Tesis:

Des un punto de vista laboral señala bajo principios regulados en la “Ley N° 30057 tendrá que convivir con los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 de 1984, N° 728 de 1991 y N° 1057 de 2008. Es

decir, tendrá que convivir con una pluralidad de regímenes caracterizado por la discriminación de trabajadores existentes en el sector público, unos con sueldos de hambre y otros con sueldos privilegiados, en el caso del régimen CAS su aplicación es inmediata”.

El traslado de trabajadores sujetos al Decretos Legislativos N° 276 “al nuevo régimen del servicio civil, se hace previo concurso de méritos, sin reconocer la antigüedad, de tal forma que ingresan como nuevos, para lo cual es abusivo”.

Título de Tesis: “Problemática de la Existencia de distintos Régimenes de Contratación de Personal en el Estado, para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa con Mención en Gestión Empresarial”, Autor: Beltrán Larco, Luisa Pamela, Institución: Pontificia Universidad Católica Ciudad: Lima-Perú, Año: 2013, Páginas: 10, APA: (Luisa Beltrán – 2013)

Conclusiones de la Tesis:

En la “búsqueda por ordenar la Administración Pública y adecuarla al desarrollo del Estado, en el año 1984 el gobierno del arquitecto Fernando Belaúnde Terry dictó el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, esta norma recoge los principios y modelos establecidos en el Decreto Ley N°11377 y pone énfasis en los derechos de los servidores públicos”.

“El mayor problema que ha existido en estas leyes ha sido la rigidez de las mismas, ya que ha repercutido negativamente en la Administración Pública, pues esta rigidez ha sido la que habría propiciado el burocratismo, la pérdida de compromiso y vocación de servicio, ha convertido la Carrera Pública en un sistema estático, los trabajadores no tienen posibilidades de ascender y el ascenso no están vinculados con el desempeño y la función que se ejecuta”.

Título de Tesis: “La Relación Estado Empleados-Servidores Públicos y el Derecho a la Negociación Colectiva en la Administración Pública”, Autor: Haro Vargas, Carlos Enrique, Institución: Universidad de Lima

Ciudad: Lima-Perú, Año: 2016, Páginas: 13, 14, APA: (Carlos Haro – 2016)

Conclusiones de la Tesis:

“Se ha observado que la Ley del Servicio Civil afecta derechos individuales y colectivos de los servidores públicos, en especial el derecho a la negociación colectiva, situación que ha originado numerosas manifestaciones de rechazo de las organizaciones sindicales en la Administración Pública, de algunas autoridades de los organismos constitucionalmente autónomos, congresistas de la República y colegios profesionales, lo que se evidencia con la presentación de cinco acciones de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional”.

“La Ley 30057 ha regulado el derecho a la negociación colectiva de los servidores civiles en sus artículos del 43 al 441 prohibiendo claramente la negociación de remuneraciones considerando sólo condiciones de empleo. Así, el Artículo 42 establece: De las solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo. Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen”.

“El artículo 42 de la Ley pretendía cambiar el término pliego de reclamos utilizada en la negociación colectiva en el régimen laboral privado y en el régimen del Decreto Legislativo 276, por el de solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo. Cambiar la palabra reclamo por solicitud tiene un subliminal mensaje. No debemos olvidar que los derechos se reclaman, se exigen y no se solicitan, en razón a que esta última palabra tiene una connotación rogatoria trabajo”.

La Ley del servicio Civil, enfoca la negociación colectiva como un instrumento de mejora laboral, más no económica, del cual, ha creado una problemática de rechazo para los servidores de carrera.

Título de Tesis: “La Coordinación Interinstitucional en la Implementación de la Reforma del Servicio Civil: el Proceso de Tránsito, en el Gobierno Nacional, Periodo 2014-2015, para obtener el Grado de

Magister en Políticas Públicas y Gestión Públicas”, Autor: Delgado Chávez Cintya Amelia, Institución: Pontifica Universidad Católica Ciudad: Perú, Año: 2016, Páginas: 19,53, APA: (Cintya Delgado – 2016)

Conclusiones de la Tesis:

La investigación que es materia de este trabajo señala que “con la creciente promulgación de la Ley del servicio Civil N° 30057, publicada en julio del 2013, se emprende la reforma del servicio civil; al respecto, después de treinta años en los que no se ha contado con un verdadero sistema de servicio civil, esta ley pretende introducir avances importantes como la gestión de recursos humanos, la Meritocracia y el camino hacia la profesionalización del servicio civil, a fin de satisfacer los intereses del ciudadano”.

De acuerdo con “el Decreto Legislativo N° 276, se optó por un modelo cerrado o de carrera que se caracterizó, por un ingreso a la carrera por el nivel más bajo del grupo ocupacional y la promoción de los servidores públicos en los diferentes niveles depende del cumplimiento de requisitos previamente determinados, que incluyen antigüedad en el puesto, capacitación y evaluación. En cuanto a los niveles, el régimen de la carrera administrativa está compuesto por 14 niveles en total, siendo el nivel 1 el más bajo y el 14 el más alto. Asimismo, se menciona que los directivos y los funcionarios no están comprendidos en la carrera administrativa, pero sí en las disposiciones de la Ley de bases de la carrera administrativa en lo que les sea aplicable”.

2.1.3. A Nivel Regional:

Título de Tesis: “La Intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica y su Influencia en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución bajo la Ley SERVIR en el Hospital Hermilio Valdizán”, para optar el Título Profesional de Abogado, Autor: Jhoselyn Dorina Anaya y Jesús Daniel Muñoz, Institución: Universidad Autónoma del Perú, Año: 2018, Páginas: 58,59, APA: (Jhoselyn Anaya – Jesús Muñoz, 2018)

Conclusiones de la Tesis:

Es determinante que la opiniones legales que brinda la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán en los PAD, cuando el

titular de la entidad solicite consulta legal en materia de destitución de un servidor en el marco de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, va permitir conducir una mayor aplicación en las reglas del procedimiento administrativo disciplinario y las dudas razonables al ejecutar o en su defecto desestimar el acto administrativo de sanción que imponga el titular de la entidad.

El grado de intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán en el marco de la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil en el ámbito de los Procedimiento Administrativo Disciplinarios en materia de Destitución es alto, tal cual es por su eficaz y eficiente aplicación de la norma y a su vez como órgano asesor de toda Entidad Pública que previamente emite opinión legal a efectos de salvaguardar conflictos e intereses referente a los procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución, las mismas que la resuelve el Titular de la Entidad.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Concepto del Servicio Civil.

“El Servicio civil es un componente esencial del Estado democrático de derechos, y está gestionada al conjunto de reglas que garantizan la profesionalidad y el objetivo de los funcionarios públicos”.

“El Servicio civil es visto como un conjunto de políticas, técnicas y normas de gestión de los recursos humanos que trabajan para el Estado y que deben ordenarse para que su utilización sea lo más eficientemente posible y responda a las necesidades de las políticas públicas diseñadas”. (Robles, 2015)

2.2.2. El Servicio Civil Peruano:

“Engloba a todas las personas que trabajan para el estado. Por tal sentido, se debe realizar una eficiente gestión de los servidores públicos, a fin de lograr una administración pública profesional y adeuda para el servicio de la ciudadanía”.

“Desde hace 75 años, muchas entidades en el Perú han estado encargadas de la gestión de los servidores públicos a nivel central y del marco legal relativo a la a la gestión de dichas personas”. (Servir, 2012)

2.2.3. Ley del Servicio Civil:

El 4 de Julio del 2013 se publicó en el diario Oficial El Peruano la Ley 30057 el Servicio Civil que, según el artículo del título preliminar, tiene por objetivo establecer un régimen único y exclusivo para las personas que presten servicios en las entidades públicas del estado, así como para aquellas personas encargadas de su gestión, el ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. La norma tenía por finalidad establecer niveles de eficacia y eficiencia en el servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran. (Haro, 2015)

La nueva Ley del Servicio Civil regula una gran variedad de prácticas de gestión de recursos humanos que deberán ser implementados por todas las entidades públicas con la orientación y la supervisión de SERVIR. Esto incluye procesos abiertos y transparentes de contratación que se basan en la meritocracia y que permiten garantizar el acceso igualitario a la carrera pública. El número de nombramientos de orden político (servidores de confianza) están limitados de manera considerable y aquellas personas nombradas de esta forma deben cumplir con los criterios predefinidos para cada puesto en cuestión (para mayor información, ver la sección sobre altos directivos públicos que aparece más adelante. (OCDE, 2016, pág. 213)

2.2.4. Importancia del Servicio Civil:

Sin lugar a dudas, en este momento coyuntural del país, esta ley tiene una importancia trascendental que incide en la preparación, sostenimiento e implementación del mismo dentro de las organizaciones del Estado. Para comenzar Cortez (2013), destaca la importancia del proyecto de ley de servicio civil, que ha generado el rotundo rechazo de algunos sectores, como la CGTP. En diálogo con RPP Noticias, Cortez refirió que el panorama actual es "caótico", ya que hay desorden en los regímenes y desigualdades en las normas. "Tres personas que trabajan en la misma institución haciendo lo mismo están regidas por tres regímenes distintos, ganando distinto"; "Creemos nosotros que el Congreso tiene en sus manos en este momento la posibilidad de hacer una de las reformas más importantes en el Estado peruano en los últimos 20 años". Es por ello que la Ley N° 30057, Ley del Servicio civil, va a servir para planificar qué recursos necesitamos, ya que una entidad tiene que realizar varias acciones, ver qué cosa hacen, cuánta gente tienen y, luego, programar cuánta gente necesitan y valorizar los puestos, cosa que aún no existe en el sector público.

La finalidad no es despedir, pues en la ley no hay un artículo o disposición donde existan los despidos masivos como se especulan según comentarios, podemos decir en resumen que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil es importante, principalmente, por las siguientes razones:

- ✓ Reconocimiento del mérito y la capacidad personal para ocupar los cargos públicos.
- ✓ Mantenimiento del equilibrio y el orden en la Administración Pública.
- ✓ Aplicación de criterios científicos y equitativos en la administración de personal.
- ✓ Aplicación de principios y políticas uniformes en la relación de empleo entre el Estado y sus servidores.

- ✓ Protección de los derechos de los servidores públicos.
- ✓ Mayor estabilidad de los servidores públicos.
- ✓ Aplicación de políticas salariales uniformes.
- ✓ Superación de la arbitrariedad y las preferencias políticas, familiares, ideológicas y de amistad en la selección y nombramiento de los servidores públicos.
- ✓ Fortalecimiento de nuestro sistema institucional, mediante un trato equitativo a los aspirantes a desempeñar cargos públicos.
- ✓ Ordenamiento de la administración de personal del Estado, según la Ley, la técnica y los principios de Servicio Civil.
- ✓ Ordenamiento de la estructura ocupacional de la Administración Pública.

2.2.5. Sobre la obligatoriedad a la Ley del Servicio Civil

Existe, en algún sector de la población, la duda respecto a la obligatoriedad de los trabajadores a ceñirse a esta nueva Ley. Al respecto, en el tema de la incorporación de trabajadores del régimen 276 a Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ésta será voluntaria. Así, los servidores que se rigen bajo este Decreto Legislativo no estarán sujetos a períodos de prueba.

Se beneficiarán con el incremento de sus ingresos a través de gratificaciones y CTS, y una mayor remuneración pensionable.

De acuerdo con la norma, quienes decidan postular al concurso no tendrán que renunciar previamente y, en caso de no resultar ganadores, no serán despedidos, sino que permanecerán en su mismo régimen laboral (D.L. 276).

La implementación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil se realizará progresivamente en un plazo máximo de seis años y por entidades, tomando en cuenta criterios como la composición de

regímenes al interior de la institución, la naturaleza de sus funciones, nivel de gobierno, presupuesto y las prioridades del Estado.

Los trabajadores del DL 276 que hayan optado por entrar al nuevo régimen y hayan sido favorecidos en el concurso recibirán su respectiva liquidación de beneficios sociales del anterior régimen y, en adelante, les corresponderá dos gratificaciones (Fiestas Patrias y Navidad) al año equivalentes a su remuneración total y una Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) de un sueldo anual.

Otros beneficios de la nueva ley son una mayor remuneración pensionable, carrera y capacidad de progresión y movilidad entre entidades, capacitación y claridad en el régimen sancionador.

Los servidores estarán sujetos a evaluaciones de desempeño, que tienen por finalidad estimular el buen rendimiento y compromiso del servidor. Los ceses solo se darán en caso de dos evaluaciones con calificación de 'personal desaprobado', previa capacitación. Su estabilidad laboral estará en función a la meritocracia.

Las pruebas serán anuales y estarán relacionadas con las funciones del puesto desempeñado. Además, los trabajadores conocerán por anticipado los procedimientos, factores o metas con los que serán evaluados.

2.2.6. Implementación de la Ley del Servicio Civil:

“Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2013), es el tránsito que se debe seguir en la institución para cumplir con las etapas establecidas para adoptar el nuevo régimen, en base a las metodologías y herramientas proveídos por la Secretaria de

Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros”.
(Julca Roncal, 2016)

2.2.7. Lineamiento para Tránsito de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil:

2.2.7.1. Etapas para el tránsito

A. Primera Etapa.

a) Inicio de incorporación al Proceso de Transito y preparación de la entidad

“Se conforma la Comisión de Tránsito al régimen del servicio civil que será el equipo que liderará el proceso de tránsito en la entidad. Asimismo, en esta etapa se realizarán acciones de comunicación que permitan garantizar que todos los servidores conozcan la ruta que su entidad deberá seguir para transitar al nuevo régimen del servicio civil”

b) Conformación de la Comisión de Tránsito

“La entidad deberá conformar la Comisión de Tránsito que será la encargada de impulsar el proceso de tránsito al nuevo régimen del servicio civil en la entidad, difundiendo y supervisando cada una de las etapas que lo conforman. Asimismo, la Comisión de Tránsito asume la representación de la entidad pública para las coordinaciones con SERVIR con respecto al desarrollo de las etapas del proceso de tránsito.”

“La Comisión de Tránsito se conforma mediante resolución expedida por el titular de la entidad y debe estar conformada por”:

- Secretario General o Gerente General o quien haga sus veces.
- Un representante de la alta dirección designado por el Titular.

- Dos jefes de los órganos de línea de la entidad.
- El jefe del área de recursos humanos, o el que haga sus veces.
- El jefe del área de planificación y presupuesto, o racionalización, u organización y métodos, o el que haga sus veces.

c) Acciones de Comunicación y Sensibilización

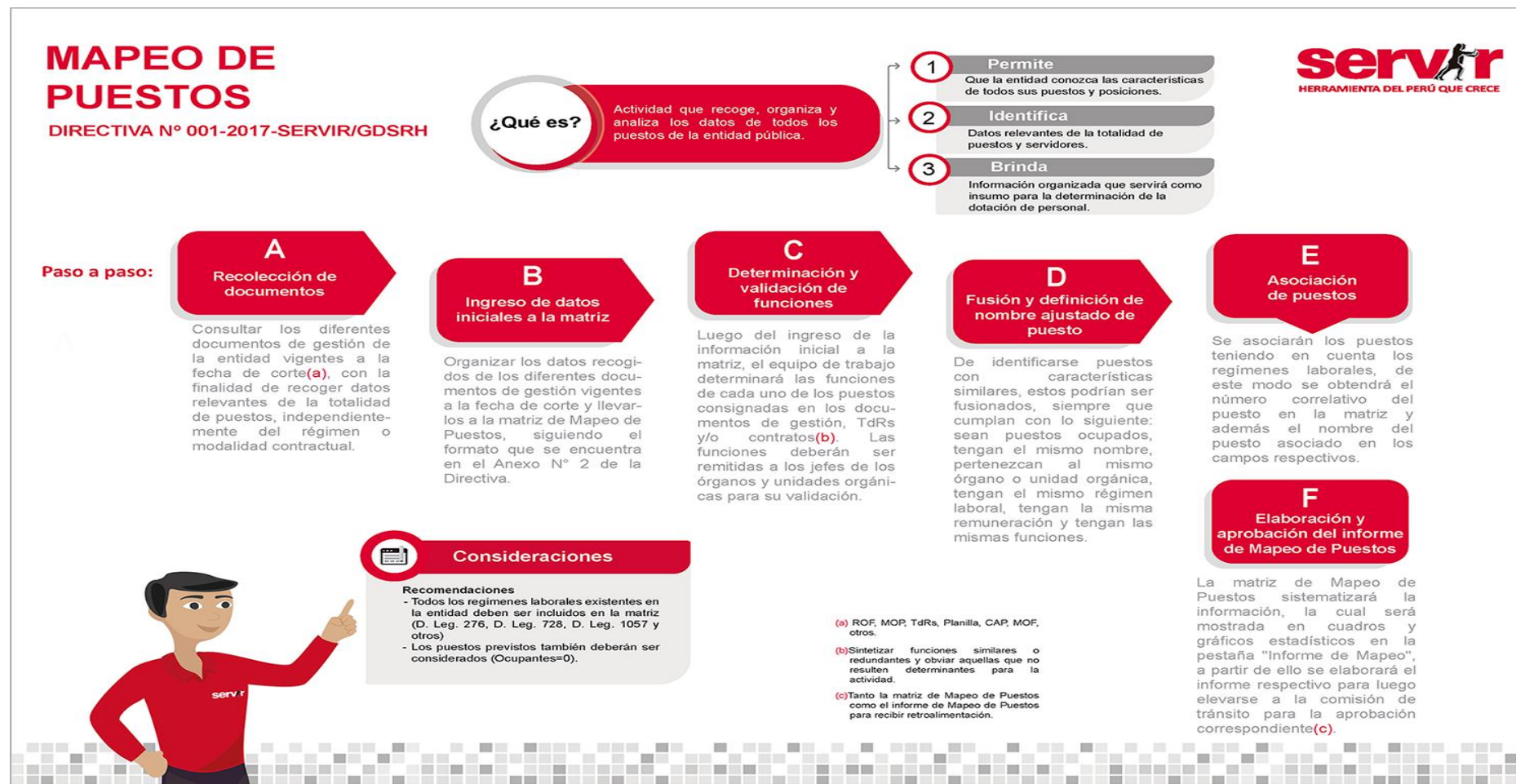
“La Comisión de Tránsito debe definir una estrategia de comunicación con la finalidad de que los servidores civiles que laboran en la entidad puedan informarse con respecto al proceso de tránsito, conozcan los beneficios del nuevo régimen del servicio civil y resuelvan sus inquietudes. En ese contexto, la Comisión determinará los mejores mecanismos para mantener informados a sus servidores. De considerarlo pertinente, la Comisión puede solicitar a SERVIR acciones de comunicación para orientar a los servidores que laboran en la entidad para que conozcan la importancia y los beneficios del nuevo régimen del servicio civil.”

B. Segunda Etapa: Análisis Situacional de la Entidad:

“Las entidades realizan un análisis situacional en materia de puestos y procesos, a fin de identificar aspectos de mejora en su funcionamiento de cara a la ciudadanía. Al finalizar esta etapa, las entidades pueden solicitar a SERVIR la resolución de “Inicio de Proceso de Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil”.

En esta etapa se llevarán a cabo las siguientes actividades:

ILUSTRACIÓN 1: MAPEOS DE PUESTOS



“El Mapeo de Puestos es una herramienta que supone el recojo, organización y análisis de los datos de todos los puestos y posiciones que conforman la entidad. En ese sentido, el Mapeo de Puestos es una foto de los recursos humanos que prestan servicios en las entidades públicas. La información del Mapeo de Puestos se usará como insumo para que las entidades determinen la dotación de servidores que les permitan brindar bienes y servicios a los ciudadanos de manera eficaz y eficiente”

a) Mapeo de Procesos

El Mapeo de Procesos recoge y sistematiza los procesos ejecutados por los diferentes órganos y unidades orgánicas de la entidad para el cumplimiento de sus funciones y la producción de los bienes y/o servicios que brinda a la ciudadanía. Esta herramienta es un primer paso hacia la gestión por procesos.

ILUSTRACIÓN 2 : MAPEO DE PROCESOS



a) Plan de Mejoras

Las entidades públicas deben buscar, identificar, priorizar e implementar mejoras a aspectos específicos de los procesos que llevan a cabo para el cumplimiento de sus funciones y la producción de los bienes y/o servicios que brindan a la ciudadanía. La priorización de las mejoras debe realizarse considerando la demanda total de recursos que implicarían, el alineamiento de las mismas con los objetivos estratégicos de la entidad y los efectos positivos que generarían para la ciudadanía.

ILUSTRACIÓN 3: PLAN DE MEJORAS



Fuente: Ley 30057, Ley de Servicio Civil

C. Tercera Etapa.

a) Mejoras Internas:

“Las entidades determinan la dotación de recursos humanos que requieren para su adecuado funcionamiento, en el marco del nuevo régimen del servicio civil y diseñan sus nuevos documentos de gestión”.

b) Determinación de la Dotación

“El análisis de dotación implica definir la estructura de los recursos humanos de la entidad y la composición de los puestos (grupo, familia, rol y nivel o categoría), así como determinar la cantidad de puestos y posiciones que se requiere para su adecuado funcionamiento y para brindar bienes y servicios de manera eficaz y eficiente a los ciudadanos”.

c) Manual de Perfiles de Puestos (MPP)

“Documento de gestión que describe de manera estructurada todos los perfiles de puestos ajustados a los servicios que presta la entidad con el fin de contribuir a la mejora continua de la gestión de los recursos humanos. El MPP reemplaza al Manual de Organización y Funciones (MOF) como documento de gestión”.

d) Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE)

“Es el instrumento de gestión en el cual las entidades establecen los puestos que las conforman, su valorización y el presupuesto asignado a cada uno de ellos, con la finalidad de planificar y gestionar ordenadamente sus recursos humanos. El CPE reemplaza al Cuadro de Asignación del Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP)”.

“En esta etapa las entidades llevarán a cabo los concursos públicos de selección que permitan la incorporación de servidores en el nuevo régimen del servicio civil, de acuerdo al Plan de Implementación”.

“El CPE debe incluir un Plan de Implementación en el cual se establecerá el orden que se seguirá para organizar y ejecutar los concursos públicos de méritos para ocupar, progresivamente, los puestos en el nuevo régimen del servicio civil”.

D. Cuarta Etapa.

a) Implementación del Nuevo Régimen:

“Se implementa el régimen de la Ley del Servicio Civil, mediante la convocatoria a los concursos públicos, el tránsito de los servidores al nuevo régimen y la puesta en práctica de los procesos mejorados”. (Servir, Autoridad Nacional del Servicio civil - Lineamientos, 2017)

2.2.8. Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos:

“El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en lo sucesivo es un sistema que establece, desarrolla y ejecuta la política del Estado respecto del Servicio Civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos”. (Decreto Legislativo N° 1053, 2017)

2.3. Definición de términos básicos.

- 1. Capacitación:** “La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”. (Siliceo, 2012)
- 2. Compensación:** “Todas las formas de pago o recompensas destinadas a los empleados y que se derivan de su empleo, y tiene dos componentes básicos. Por un parte, los pagos monetarios

directos, en forma de sueldos, salarios, incentivos, bonos y comisiones y, por la otra, los pagos indirectos en forma de beneficios económicos, como los seguros y las vacaciones pagadas por el empleador”. (Dessler, 2011)

3. **Formación Laboral:** “Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía”. (Alles, 2014)
4. **Formación Profesional:** “Conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestro en áreas requeridas por las entidades. Considera también los estudios de doctorado para la obtención del grado de doctor. Está destinada al desarrollo de los servidores civiles a través de estudios en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel; atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñan y a su formación académica” (Cortés, 2016)
5. **Funcionario público:** “Son aquellos que, en virtud del nombramiento legal, están vinculados a una administración pública por una relación estatutaria regulada por el derecho administrativa para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente”. (Sánchez, 2008, pág. 87)
6. **Servidores Públicos:** “Toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública federal o en el distrito federal”. (281, El tribunal constitucional, Enrique Uribe Arzate, 2002, México).
7. **Reformas:** “Dada su amplitud, puede separarse en dos categorías de reformas, institucionales y sustanciales. Las Reformas Institucionales afectan el diseño y funcionamiento de las instituciones, vale decir, la forma en que los poderes del Estado están organizados y se relacionan con el entorno para diseñar y aplicar las políticas públicas, son reformas de procesos. Las reformas institucionales pueden subdividirse en dos grandes modalidades, la reforma política y la reforma administrativa. Las

reformas sustanciales se vinculan con el contenido de la acción pública, redefiniendo sus fines, objetivos y alcances” (Echebarría).

- 8. Administración pública:** “La administración pública, estudia la actividad gubernamental, así mismo a la sociedad en su desarrollo, de esta manera la administración pública contribuye a proponer modelos para administrar, proteger y distribuir los bienes y los asuntos públicos”. (Hobbes Thomas)
- 9. Gestión pública:** “Constituyen un marco de referencia de la administración de una organización pública. En el caso de los gobiernos, un modelo de gestión es el esquema en el cual está basado el desarrollo de sus políticas y acciones, con el cual pretenden alcanzar sus objetivos y metas, consistentes en conseguir el bienestar social de una población” (Christopher HOOD)
- 10. Política integral:** “Son aquellas políticas que integran sus sistemas en su conjunto con objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que en un momento determinado los ciudadanos y el propio gobierno consideran prioritarios” (Manuel Tamayo Saez)
- 11. Políticas públicas:** “Política pública “es todo lo que los gobiernos deciden hacer o no hacer”. En efecto, las políticas públicas remiten a las acciones -o inacciones- de los gobiernos, que están dirigidas a la solución de problemas de la colectividad” (Thomas Dye)
- 12. Política Nacional:** Se definen los objetivos prioritarios, los lineamientos, los contenidos principales de las políticas públicas, los estándares nacionales de cumplimiento y la provisión de servicios que deben ser alcanzados y supervisados para asegurar el normal desarrollo de las actividades públicas y privadas. Las políticas nacionales conforman la política general de gobierno.
- 13. Gasto público:** Es la cantidad de recursos financieros, materiales y humanos que el sector público representado por el gobierno emplea para el cumplimiento de sus funciones, entre las que se encuentran de manera primordial la de satisfacer los servicios públicos de la sociedad. Así mismo el gasto público es un instrumento importante de la política económica de cualquier país pues por medio de este,

el gobierno influye en los niveles de consumo, inversión, empleo, etc. Así, el gasto público es considerado la devolución a la sociedad de algunos recursos económicos que el gobierno captó vía ingresos públicos, por medio de su sistema tributario principalmente.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.1.1. Técnicas.

El presente estudio se presenta cuáles fueron los factores que lograron explicar el grado de implementación de los lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil, aprobados por SERVIR, por parte de la Municipalidad Distrital de Singa.

3.1.2. Observación

Aquí determinamos lo que se viene realizando en otras entidades públicas y otras realidades bajo los lineamientos que agrupan en cuatro etapas, cada una con acciones a realizar por parte de las entidades públicas llamadas a participar del proceso de tránsito. En este sentido se observó a la Municipalidad Provincial de Huamalies quien cuenta con los documentos de gestión de acuerdo a los Lineamientos de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

3.1.3. Entrevistas.

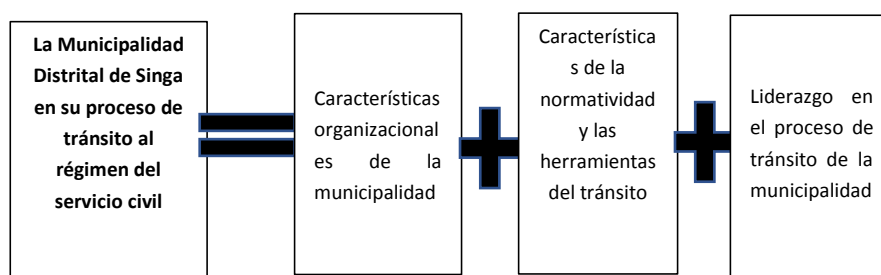
En relación a las entrevistas, estas fueron diseñadas para diferentes actores vinculados al objeto de estudio con la finalidad de recabar información para las distintas variables específicas que se determinaron y complementar el análisis de la data cuantitativa obtenida. Se entrevisto de forma oral al Alcalde, Regidores, Autoridades del Distrito y Funciones de la Municipalidad Distrital de Singa, los cuales motivaron para dar inicio ah este trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos

La investigación realizada sobre la Implementación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil en la proceso de tránsito de la Municipalidad Distrital de Singa – Huamalíes – Huánuco, de los resultados y el avance sobre el proceso de transito se resume y explica partiendo del siguiente cuadro:

ILUSTRACIÓN 4: DIMENSIONES QUE AFECTAN EL GRADO DE AVANCE DE LAS MUNICIPALIDADES



Elaboración propia

4.1.2. Características organizacionales de la municipalidad.

La Municipalidad Distrital de Singa en la gestión 2015 -2018, aprobó los instrumentos de gestión (TUPA, ROF, MOF, CAP, PAP y otros) sin tener una idea clara del presupuesto y la estructura administrativa que debería tener una municipalidad rural, situación que se ve reflejada en la difícil y caótica situación económica, financiera y administrativa.

La Municipalidad Distrital de Singa es una municipalidad rural aprobado mediante Decreto Supremo N° 090-2011-PCM por lo que no está obligada a adoptar la estructura administrativa básica que señala la Ley Orgánica de Municipalidades, de lo que se concluye que la entidad no cuenta con una estructura orgánica administrativa adecuada a la realidad institucional y presupuestal en su calidad de municipalidad en zona rural y no se ajusta a los lineamientos del Estado establecido en concordancia con la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y al D.S. N° 004-2013-PCM.

Los instrumentos de Gestión (ROF, MOF, CAP, PAP y otros instrumentos) son inadecuados en lo organico, funcional y presupuestal para una municipalidad rural de acuerdo al Artículo 142 de la Ley Organica de Municipalidades, lo cual establece lo siguiente.

Articulo 142-Estructura Administrativa: Las municipalidades ubicadas en zonas rurales no están obligadas a adoptar la estructura administrativa básica que señala la presente Ley, isn que ello suponga que no se deban ejercer las funciones previstas.

La entidad tiene una excesiva desagregación de las unidades orgánicas que generan un sobredimensionamiento de la estructura administrativa para el tamaño de la Municipalidad, es exagerado según el número de puestos de acuerdo al CAP y al organigrama, ya que estos instrumentos de gestión serian para una municipalidad urbana; las municipalidades de zonas rurales como Singa no están obligadas a adoptar la estructura administrativa básica según Ley; amparándose en el Artículo 8 de la Ley Organica de Municipalidades, la cual establece lo siguiente:

“Artículo 8.- Administración Municipal: La administración municipal está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicios para la municipalidad. Corresponde a cada municipalidad organizar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuesto”.

Para poder dar funcionamiento a la Municipalidad se realiza la Declaratoria en situación de emergencia administrativa y financiera a la Municipalidad Distrital de Singa por el plazo de 90 días, acogendose a la 20va Disposición Complementaria de la Ley Organica de Municipalidades, la cual establece lo siguiente:

“Las municipalidades provinciales o distritales, por única vez, por acuerdo adoptado por 2/3 de los miembros del concejo municipal,

podrá declararse en emergencia administrativa o financiera con un plazo máximo de 90 días, con el objeto de hacer las reformas, cambios o reorganización que fueran necesarias para optimizar sus recursos y funciones, respetando los derechos laborales adquiridos legalmente” Realizar una reorganización administrativa y restructuración orgánica de la Municipalidad Distrital de Singa por el plazo de 90 días.

En tal sentido el actual alcalde juntamene con los nuevos funcionarios dentro de su gestión institucional que tiene como objeto establecer la naturaleza, finalidad, ámbito, estructura orgánica y funciones generales de sus unidades orgánicas, para el proceso de tránsito a la Ley de Servicio Civil. Para ello la ruta del tránsito al nuevo régimen del servicio civil supone 04 etapas que requieren del esfuerzo conjunto de la municipalidad y de los servidores que la conforman.

Al primer semestre del presente año la municipalidad cuenta con las tres 03 etapas que se requiere para el tránsito al nuevo régimen del servicio.

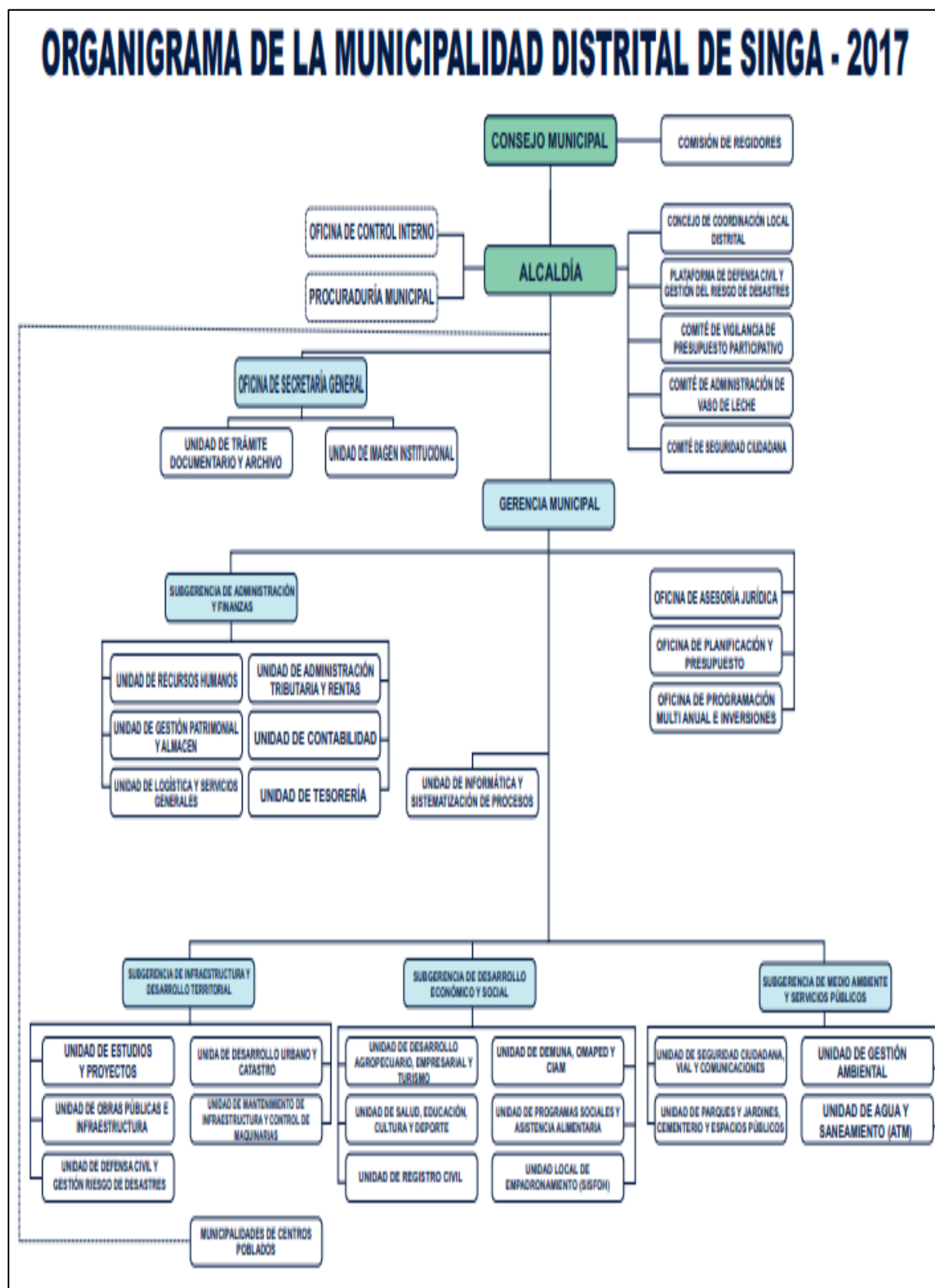
Dentro del proceso de transito la municipalidad se encuentra en proceso reorganización en el cual cuenta con los siguientes documentos de gestión.

4.1.3. El Reglamento de Organización y Funciones - ROF.

Se cuenta con un Reglamento de Organización y Funciones, reformuladas, adecuadas y reestructuras de acuerdo a la realidad de una municipalidad rural como Singa. Es un documento técnico - normativo de gestión institucional con nuevos enfoques de gestión que demandan el mejoramiento y el cambio, necesarios para asumir nuevos desafíos, compatibles con los nuevos roles instaurados al Estado, ya que las municipalidades juegan un rol preponderante en virtud a ser el nivel de gobierno más cercano al ciudadano. Con este propósito se ha trazado el diseño de un modelo organizacional orientado

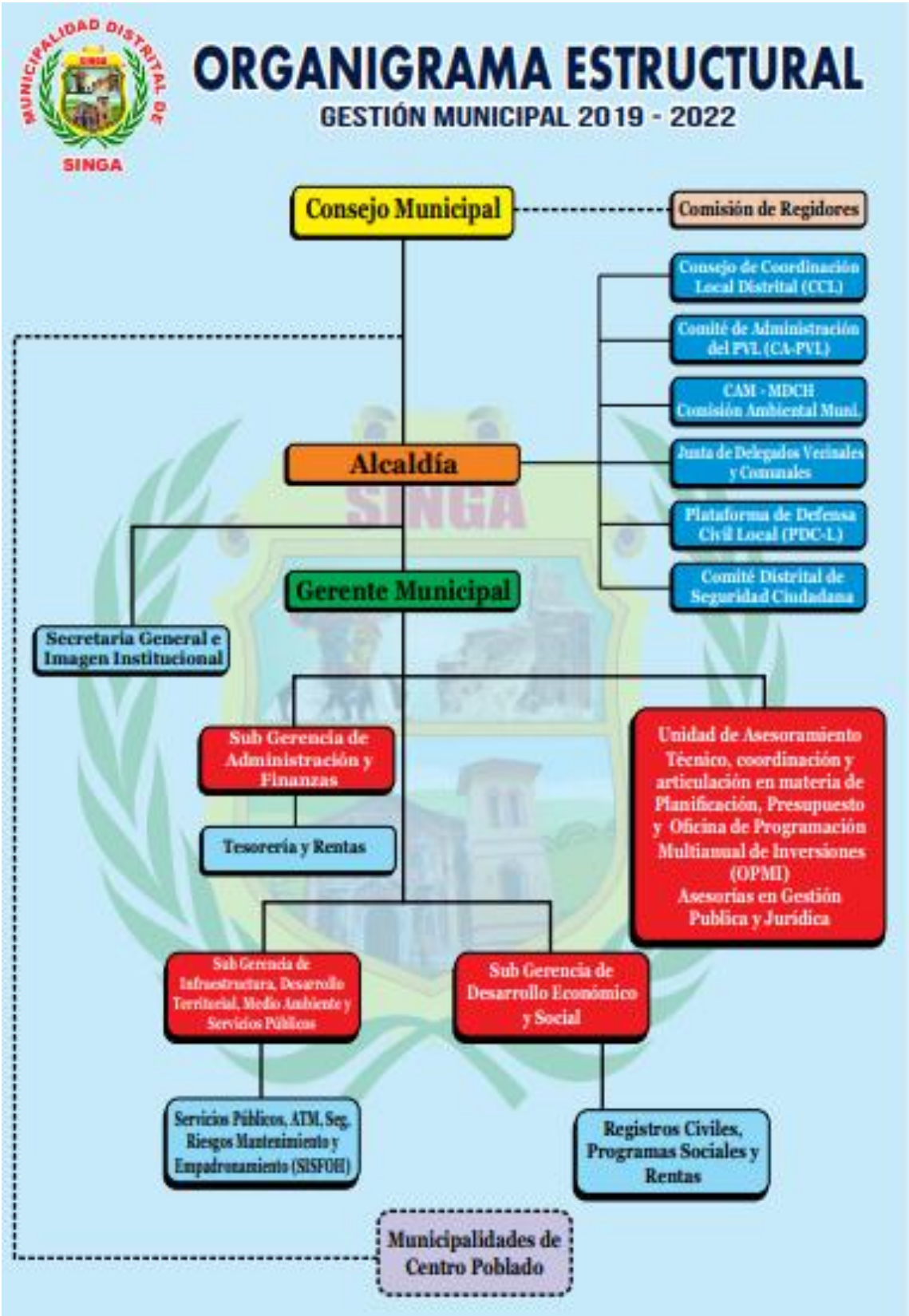
a un enfoque por procesos, más que a un enfoque funcional, potenciando sus niveles de ejecución para una ágil toma de decisiones que asegure el cumplimiento eficaz y eficiente de sus fines y objetivos, tomando a las demandas y necesidades del vecino como centro de nuestro accionar. Con este diseño organizacional pretendemos establecer una gestión al servicio del ciudadano, por encima de otras consideraciones. El esfuerzo permanente se debe concentrar en tener la mejor organización y los mejores recursos, que permitan prestar los mejores servicios y tener la máxima transparencia mediante el acceso sencillo a la información que cada uno requiera.

ILUSTRACIÓN 5: ORGANIGRAMA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SINGA GESTIÓN 2015-2018



Fuente: Municipalidad Distrital de Singa

ILUSTRACIÓN 6: ORGANIGRAMA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SINGA GESTIÓN 2015-2018



4.1.4. Manual de Perfil de Puestos - MPP.

Municipalidad Distrital de Singa cuenta con el Manual de Perfil de Puestos, el cual ha sido elaborado teniendo en cuenta las normas y dispositivos legales en materia de organización. El MPP reemplaza al Manual de Organización y Funciones (MOF) como documento de gestión.

El presente documento de Gestión Institucional contiene la descripción de las funciones de cada uno de los puestos o cargos aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal – CAP, así como las líneas de autoridad, funciones generales y funciones específicas, responsabilidad y el perfil del puesto.

La elaboración del presente manual tiene por objetivo, proporcionar los funcionarios y servidores la información de sus funciones y ubicación dentro de la estructura orgánica de la Municipalidad.

La estructura orgánica que se detalla en este documento, si como el Reglamento de Organización y Funciones – ROF.

Objetivo.

- Determinar las funciones de los puestos o cargos comprendidos en la estructura orgánica, y considerados en el Cuadro de asignación de Personal –CAP.
- Precisa las interrelaciones entre los niveles jerárquicos y funcionales tanto internas como externas.

Finalidad.

- Proporcionar en forma clara y definida las funciones, actividades y tareas del personal de la municipalidad.
- Permitir al personal de la institución, conocer con claridad las funciones y atribuciones asignadas al puesto o cargo que se le ha asignado.

- Facilitar el proceso de inducción del personal, relativo al conocimiento de las funciones asignadas al puesto o cargo, en los casos de ingreso o desplazamiento de personal.

4.1.5. Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE

Es el instrumento de gestión en el cual las entidades establecen los puestos que las conforman, su valorización y el presupuesto asignado a cada uno de ellos, con la finalidad de planificar y gestionar ordenadamente sus recursos humanos. El CPE reemplaza al Cuadro de Asignación del Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP). En la Municipalidad de Singa se encuentra en proceso de elaboración.

4.2. Características de la normatividad y las herramientas del tránsito.

- Constitución Política del Perú Título XIV “De la Descentralización”, Art. 191.
- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y sus modificaciones.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, Formulación del Manual de Perfil de Puestos – MPP y sus anexos.
- DS N° 117-2017-PCM Decreto Supremo que modifica la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
- DS N° 040-2014-PCM Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Res 299-2017-SERVIR-PE, Aprobar, por delegación, la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas
- Res 141-2016-SERVIR-PE, Formalizar la aprobación de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”
- Ordenanza N° 054-2017-MDS, que aprueba la Estructura Orgánica, el Reglamento de Organización y Funciones y el Cuadro de Asignación de Personal.

- Ordenanza N° 012-2019-MDS, que modifica la Estructura Orgánica, el Reglamento de Organización y Funciones y el Cuadro de Asignación de Personal.

4.3. Liderazgo en el proceso de tránsito de la municipalidad.

La Municipalidad Distrital de Singa, como ente responsable de proveer servicios públicos de calidad y promotor del desarrollo local, está impulsando un proceso de Modernización de su Gestión Pública, a fin de promover en el Distrito de Singa una Administración Pública eficiente, enfocada en resultados, que brinde servicios públicos de calidad y que sobre todo contribuya a mejorar la calidad de vida de todos los vecinos de Singa.

En este contexto, se viene trabajando en el proceso de Transito a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil con sus lineamientos establecidos en relación con la visión, misión, objetivos estratégicos y acciones para mejorar la gestión institucional y lograr un coherente accionar de la municipalidad, de tal manera que nuestros vecinos tengan la oportunidad de acceder a servicios públicos que satisfagan sus necesidades y mejoren su calidad de vida.

En el marco de este documento que se orienta a fortalecer la gestión de nuestra municipalidad, buscamos la participación activa de nuestros funcionarios como recurso humano principal para el desarrollo de esta propuesta de tránsito, los cuales a través de su trabajo deberán buscar la calidad y la eficiencia, así también buscamos la participación activa de los vecinos de nuestro distrito en la promoción del desarrollo local, en la vigilancia y cumpliendo también las obligaciones que se tiene como ciudadano.

El presente documento será de mucha utilidad para nuestra institución edil y con el compromiso de su ejecución, propiciará un cambio de rumbo en nuestra gestión municipal, contribuyendo a un desarrollo

sostenible que se refleje en el bienestar y mejor calidad de vida de los pobladores del distrito de Singa.

4.4. Estado actual de los recursos humanos en la municipalidad.

La aplicación del proceso de tránsito ha permitido, entre otras cosas, tener información actual y detallada sobre los recursos humanos. Para el caso particular de la Municipalidad.

TABLA 1: DISTRIBUCIÓN DE LA MUNICIPALIDAD SEGÚN GRADO DE AVANCE EN EL PROCESO DE TRÁNSITO.

Etapa	Hito alcanzado	Cantidad
Etapa 1 Preparación	Comisión de Tránsito capacitada	1
Etapa 2 Análisis Situacional	Mapeo de puestos culminado	1
	Mapeo de procesos en ejecución	1
	Informe de oportunidades de mejora culminado	1
Etapa 3 Mejora Interna	Cálculo de la dotación en ejecución	0

Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)

Elaboración propia

Los cargos de confianza se los distribuye según la naturaleza del órgano en el que se desenvuelven, se tiene que estos forman parte, principalmente, de órganos y unidades orgánicas de línea, pero también llegan a representar porcentajes importantes en los órganos de alta dirección, que guarda relación con la existencia de cargos de directivo superior o asesor contemplados como empleados de confianza en los Cuadros de Asignación de Personal (CAP) de la entidad.

Como se ha visto, la data sobre las diferentes variables vinculadas a los recursos humanos en la municipalidad permite tener una lectura general sobre estos en un tipo de entidad. Así, se tiene que en la municipalidad pueden coexistir entre cuatro y otros regímenes laborales y modalidades contractuales, lo que implica tener a grupos de personas prestando servicios bajo distintas reglas de juego. Ello conlleva a que los ocupantes de puestos no sólo tengan derechos y deberes distintos, sino a que ellos también

puedan llegar a percibir remuneraciones diferentes aun cuando se trate de personas que desarrollen funciones similares o idénticas.

Asimismo, no sólo resaltan las diferencias de deberes y derechos, sino el porcentaje representativo de personas que presta servicios de manera temporal, bajo regímenes laborales o modalidades contractuales temporales, hecho que afecta directamente a la sostenibilidad de las políticas públicas emprendidas por los diferentes sectores.

Estas son las conclusiones que pueden extraerse a partir del estado actual de los recursos humanos en la municipalidad, que permiten tomar a esas organizaciones como un caso representativo del desorden que caracteriza a la gestión de las personas en el sector público y en la implementación de una política que tiene como finalidad ordenar el ingreso, mantenimiento y salida de las personas que prestan servicios en las entidades públicas.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Análisis y resultados

1. En la Tesis “La Función Pública en México: de la selección y Profesionalización en el Servicio Profesional de Carrera, para optar el Grado de Doctorado”. Indica que el desarrollo de la carrera tiene “como base no solo la capacitación o profesionalización entendida como la adquisición de conocimiento, sino la valoración de los resultados objetivos en el puesto desde el cual se pretende un cambio.

En la Municipalidad Distrital de Singa con el nuevo sistema del Servicio Civil en el Perú, también se concluiría que el desarrollo profesional sea en base al mérito y la capacidad.

2. En la tesis “El Régimen Laboral en el sector Publico, para la obtención del Título de Máster en Derecho Administrativo. Concluye que el sistema tiende a mejorar en el desempeño de los servidores públicos.

Del mismo modo en la presente investigación se concluye que los principios de administración de personal, en cuanto se interpreta que el servidor público en su condición de persona nombrada temporal o permanente en cargos se regirán por el sistema de mérito y la estabilidad en sus cargos estará condicionada a su competencia, lealtad y moralidad en el servicio

3. En la Tesis “La Calidad de los Servicios Públicos: Reformas de Gestión Pública en Chile”. Su implementación de estas reformas ha provocado efectos positivos, pero también ha generado consecuencias no deseadas. La reforma en las organizaciones públicas, eleva la importancia de la ejecución de políticas que dependerá de las acciones y el comportamiento de los individuos que la implementan.

Del mismo modo en la Municipalidad Distrital de Singa desde el inicio del preceso para su implementación a generado malestar y desconformismo en los servidores, a falta de sencibilizacion, capacitación y desconocimiento.

4. En la Tesis “Aportes Jurídicos para una Renovación de la Carrera Administrativa en Colombia”. En esta investigación nos da conocer que, en la función pública de Colombia, los “partidos políticos han actuado a su vez en contra del desarrollo democrático de las instituciones y de la consiguiente profesionalización del servicio público, al utilizar el poder y la administración pública como botín para repartir, degenerando la pérdida de la imagen del estado.

En este sentido en el Perú aun los partidos políticos siguen entorpeciendo el desarrollo en los diferentes campos de la administración pública en todos las instituciones existente como la municipalidad.

5. En esta Tesis “Análisis Jurídico del Régimen de Contratación de los Empleados Públicos Municipales y su Perspectiva Constitucional en el Municipio de Santa Cruz Michapa”. En ese marco, existe una tendencia transnacional por modernizar la forma en que se concibe la administración pública, cuya actividad, durante largo tiempo, se ha visto opacada por fenómenos negativos como la burocracia, la corrupción, etc. En otros términos, todo servidor público desarrolla una función de suma importancia dentro de la organización social.

En este sentido en nuestra investigación la Ley del Servicio civil, nos indica que fue creada ante la necesidad de regular las relaciones entre el estado y sus servidores, para establecer derechos y obligaciones a fin de satisfacer las exigencias y necesidades de los empleados públicos y municipales

6. En esta Tesis de “Problemática de la Existencia de distintos Régimenes de Contratación de Personal en el Estado”. En esta investigación se describe que el mayor problema que ha existido en estas leyes ha sido la rigidez de las mismas, ya que ha repercutido negativamente en la Administración Pública, pues esta rigidez ha sido la que habría propiciado el burocratismo, la pérdida de compromiso y vocación de servicio, ha convertido la Carrera Pública en un sistema estático, los trabajadores no tienen posibilidades de ascender y el ascenso no están vinculados con el desempeño y la función que se ejecuta.

En la Municipalidad Distrital de Singa se persivio los mimos problemas que año tras año venia aquejando a la municipalidad. Por la cual se deside tomar las medidas de entrar al transito a la Ley de Servicio Civil.

7. En esta tesis. “La Coordinación Interinstitucional en la Implementación de la Reforma del Servicio Civil: el Proceso de Tránsito, en el Gobierno Nacional.

Explica que el proceso de Implementación de políticas públicas, asume posibilidades y riesgo para su adaptación, es así que la Municipalidad Distrital de Singa toma la decisión para su adaptación a la Ley de Servicio Civil.

CONCLUSIONES.

1. La Municipalidad Distrital de Singa se encuentra en proceso de implementación, que a la fecha se encuentra en la tercera etapa de este proceso de políticas de gestión. En este proceso se vio las facilidades otorgadas para su incorporación, la gestión del rendimiento y la gestión de la capacitación han logrado incidir de manera positiva en la motivación laboral del Proyecto, existiendo confianza en su implementación ya que la posibilidad de hacer línea de carrera dentro de la institución y mejorar continuamente.
- 1.1. La Municipalidad Distrital de Singa en base a los principios, normas y procesos que regulan los derechos y deberes de los servidores públicos, se encuentra en proceso de Transito a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en su tercera etapa esperando recibir las recomendaciones y/o observaciones por parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil para proseguir con el proceso de tránsito.
- 1.2. La situación actual de los Recursos Humanos de la Municipalidad, ahora se encuentran preparados para el proceso de transito al nuevo Regimen del Servicio Civil, ya que cada uno de ellos serán beneficiaron al ingresar a este nuevo régimen.
- 1.3. Al momento de la implementación al Nuevo Régimen del Servicio Civil - Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se encontró desaciertos que al final juntamente con los funcionarios y la autoridad se llegó a un buen acuerdo para proseguir con las etapas del tránsito.
- 1.4. Los desafíos que presenta el contexto institucional del país y los factores limitantes de la reforma, que se han mencionado líneas arriba, requieren una institución cada vez más fortalecida, como lo está logrando SERVIR.

- 1.5. El liderazgo tomado por parte de la Autoridad de la Municipalidad Distrital fue la mejor por lo cual se llevó adelante con la implementación de los instrumentos de gestión para el proceso de tránsito a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

RECOMENDACIONES.

El tránsito de las entidades públicas al nuevo régimen del servicio civil es posiblemente uno de los componentes más importantes de la implementación de la política del servicio civil. Para iniciar con su implementación, la Ley del Servicio Civil indica de forma expresa que las entidades públicas tienen un plazo de hasta seis años.

Habiendo transcurrido ya poco más de cinco años desde la publicación de dicho marco normativo por lo cual es importante enunciar algunas recomendaciones a ser puestas a disposición del ente rector del sistema administrativo involucrado y otros actores estatales llamados a impulsar esta reforma en curso:

- La Ley del Servicio Civil y sus Reglamentos constituyen, a la fecha, los logros más tangibles, y posiblemente los más conocidos públicamente, de uno de los múltiples intentos por llevar a cabo una reforma del servicio civil en el Estado peruano. La propuesta y la publicación de dichos documentos normativos son algo loable por ser, si tomamos en cuenta lo complejo que puede resultar aprobar y reglamentar una Ley en nuestro Estado. Sin embargo, no se debería perder de vista que su aprobación y publicación se respaldaron en la afirmación de que una política que modernice la gestión de los recursos humanos en el Estado peruano mejoraría el desempeño de este y, por consiguiente, amortiguaría el descontento ciudadano frente a la respuesta estatal.

Para ello, no sólo basta con generar los espacios o crear las condiciones para poner en agenda de actores políticos representativos el tema de la continuidad de la política del servicio civil, sino que resulta preciso socializar los resultados intermedios que la actual implementación podría haber arrojado. Estos ‘quick wins’ no sólo permitirían posicionar de manera más rápida este tema en un escenario predominantemente político, sino que además permitirían reforzar este emprendimiento a partir de una relegitimación de la política en cuestión.

- Tras el debate sobre las capacidades estatales y el surgimiento del régimen del servicio civil como una de las soluciones al desempeño estatal, no se han evidenciado avances concretos sobre la política en curso, lo que ha traído consigo, desde cuestionamientos por parte de bancadas políticas hasta el desconocimiento ciudadano sobre lo obtenido hasta la fecha, pasando por la mirada recelosa de algunas entidades públicas inmersas en este proceso.
- La implementación de los lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil constituye un proceso relativamente largo que ha motivado que las municipalidades apliquen una serie de herramientas para diagnosticar y resolver problemas vinculados a sus líneas operativas y a su administración interna por un periodo de más de dos años.
- El tecnicismo que caracteriza a los lineamientos para el tránsito al régimen del servicio civil, no sólo debería ser reconocido como una de las variables que explica el mejor posicionamiento del servicio civil peruano en el más reciente diagnóstico elaborado para la región, sino también asumido como un reto para lo que resta de la implementación de la política en cuestión.
- El trabajo de investigación concentró esfuerzos en el análisis de hasta doce variables agrupadas en tres dimensiones, que podrían explicar el grado de avance de la municipalidad en el proceso de tránsito al régimen del servicio civil.
- El rol de SERVIR debería ser mucho más estratégico, partiendo del reconocimiento de la municipalidad como la entidad que dispone y afronta una política de este tipo, para proceder con acciones de acuerdo a los objetivos públicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ALZA, Carlos (2012) Estudio sobre la evolución de la política del servicio civil peruano durante los últimos 30 años (1980 – 2011) para la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
2. Comisión multisectorial encargada de estudiar la situación del personal de la administración pública central. Informe Final. Informe de la Comisión Multisectorial Encargada de Estudiar la Situación del Personal de la Administración Pública Central. Lima. Consulta: 10 de mayo de 2015. http://www.mintra.gob.pe/contenidos/legislacion/servidores_publicos/info_rme_final.pdf
3. Autoridad Nacional del Servicio Civil (2014) Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH. Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas. Lima, 3 de julio.
(2010) El servicio civil peruano: antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
4. Bresser Pereira, Luiz Carlos (1998) “La Reforma del Estado de los años noventa: lógica y mecanismos de control”. Desarrollo Económico. Buenos Aires, volumen 38, número 150, pp. 517-550.
5. Congreso de la República (2013) Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil. Lima, 3 de julio.
(2012) Ley N° 27658. Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. Lima, 9 de enero.
(2004) Ley N° 28175. Ley Marco del Empleo Público. Lima, 18 de febrero.
6. Longo, Francisco (2006) “Marco analítico para el diagnóstico institucional de Sistemas de Servicio Civil”. En ECHEBARRÍA, Koldo (editor). Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo, pp. 3 – 72. Consulta: 08 de junio de 2015. <http://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/5895/Informe%20sobre%20la%20situaci%C3%B3n%20del%20servicio%20civil%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina.pdf?sequence=1>

(2002) Marco analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas de Servicio Civil. Informe elaborado para el Diálogo Regional de Políticas del Banco Interamericano de Desarrollo. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo. Consulta: 08 de junio de 2015. http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catdirorgpub/materiales/BID_Marco_analitico.pdf
(2001) La reforma del Servicio Civil en las democracias avanzadas: mérito con flexibilidad. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.

7. V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado (2003) “Carta Iberoamericana de la Función Pública”. Carta aprobada en la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. Santa Cruz de la Sierra, del 14 al 15 de noviembre de 2003.
8. Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) (2014) Decreto Supremo N°004-2014-PCM. Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil. Lima, 13 de junio.
(2013) Decreto Supremo N°004-2013-PCM. Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. Lima, 11 de septiembre.
(2012) Decreto Supremo N°109-2012-PCM. Estrategia de Modernización de la Gestión Pública 2013 – 2016. Lima, 31 de octubre.

ANEXOS

Definición y descripción de variables consideradas al inicio de la investigación.

Variable general	Definición conceptual	Definición operacional			Definición Instrumental
		Variable intermedia	Variable específica	Tipo de variable	
Grado de avance de la municipalidad en su proceso de tránsito al régimen del servicio civil	Se asumirá por grado de avance el estado en el que se encuentre la municipalidad en la implementación de los lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil. En otras palabras, al punto específico en el cual se encuentra posicionado la municipalidad en el marco de las cuatro etapas que comprende el citado proceso	Etapas del proceso de tránsito en el que se encuentra la municipalidad	Hito del proceso de tránsito en el que se encuentra la municipalidad	Cualitativa / nominal	Análisis de la base de datos del Equipo de Asistencia Técnica y Monitoreo al Tránsito a la Ley SERVIR
		Representante de la Municipalidad	Número de personas que han asumido la titularidad del ministerio durante el proceso de tránsito	Cuantitativa / escalar	Revisión de ediciones del diario oficial El Peruano
			Número de personas que ocupó el cargo de responsable de la	Cuantitativa / escalar	Revisión de ediciones del diario oficial El Peruano

Características organizacionales	Se considerarán como características organizacionales a todos aquellos aspectos vinculados a la estructura y conformación de la municipalidad, que lo vuelven distintivo o, al menos, le conceden una particularidad en relación a otras municipalidades	Rotación de los responsables de los órganos de Planeamiento y Presupuesto, y Recursos Humanos	Oficina de Planeamiento y Presupuesto, o la que haga sus veces, durante el proceso de tránsito		
			Número de personas que ocupó el cargo de responsable de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, durante el proceso de tránsito	Cuantitativa / escalar	Revisión de ediciones del diario oficial El Peruano
		Cantidad de regímenes laborales y modalidades contractuales que coexisten	Número de regímenes laborales y modalidades contractuales que coexisten	Cuantitativa / escalar	Análisis de la base de datos del Equipo de Asistencia Técnica y Monitoreo al Tránsito a la Ley SERVIR
		Cantidad de ocupantes de puestos, según régimen laboral y modalidad contractual	Total, de personas que ocupa algún puesto, según régimen laboral o modalidad contractual	Cuantitativa / escalar	Análisis de la base de datos del Equipo de Asistencia Técnica y Monitoreo al Tránsito a la Ley SERVIR
			Resistencia de los ocupantes de puestos a		Entrevista a: -Responsables de los órganos de apoyo que integran las Comisiones de Tránsito de los ministerios

		Apertura de los ocupantes de puestos a prestar información sobre las características de su puesto y las actividades que realizan	proporcionar información a los operadores de las herramientas del tránsito	Cualitativa / ordinal	-Operadores de las herramientas del tránsito al régimen del servicio civil Entrevista a: -Responsables de los órganos de apoyo que integran las Comisiones de Tránsito de los ministerios -Operadores de las herramientas del tránsito al régimen del servicio civil
			Influencia del sindicato para restringir la apertura del personal al trabajo de los operadores de las herramientas del tránsito	Cualitativa / ordinal	
		Cantidad de sindicatos de trabajadores que existen	Número de sindicatos de trabajadores que existen	Cuantitativa / escalar	Entrevista a responsables de los órganos de apoyo que integran las Comisiones de Tránsito de la municipalidad.
Impulso político a la política pública	Se asumirá por impulso político a la política pública a las manifestaciones explícitas realizadas tanto en medios de comunicación, como en espacios reservados en relación a la finalidad, el contenido y los beneficios de la reforma del servicio civil.	Cantidad de alcaldes que han asumido la alcaldía	Número de personas que han asumido la alcaldía	Cuantitativa / escalar	Revisión de ediciones del diario oficial El Peruano
		Concepción de la implementación del tránsito de la entidad pública al régimen del servicio civil en el tiempo	Concepción del rol que desarrollan los impulsores del tránsito de la entidad pública al régimen del servicio civil	Cualitativa / nominal	Entrevista a: -Diseñadores de la reforma del servicio civil -Impulsores del proceso de tránsito al régimen del servicio civil en la municipalidad
		Percepción de los representantes de la municipalidad sobre el impulso de la administración de	Percepción de los representantes de la municipalidad sobre el impulso al tránsito de las	Cualitativa / nominal	Entrevista a: -Impulsores del proceso de tránsito al régimen del servicio civil en la municipalidad

		turno a la reforma del servicio civil	entidades públicas al régimen del servicio civil		-Responsables de los órganos de apoyo que integran las Comisiones de Tránsito de la municipalidad.
		Percepción de los representantes de la municipalidad sobre el impulso del ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos a la reforma del servicio civil	Percepción de los representantes de la municipalidad sobre el impulso de SERVIR al tránsito de las entidades públicas al régimen del servicio civil	Cualitativa / nominal	Entrevista a: -Impulsadores del proceso de tránsito al régimen del servicio civil en la municipalidad -Responsables de los órganos de apoyo que integran las Comisiones de Tránsito de la municipalidad
		Recomendaciones de los representantes de la municipalidad para asegurar la continuidad de la reforma del servicio civil	Recomendaciones de los representantes de la municipalidad para asegurar la continuidad de la reforma del servicio civil	Cualitativa / nominal	Entrevista a: -Impulsadores del proceso de tránsito al régimen del servicio civil en la municipalidad -Responsables de los órganos de apoyo que integran las Comisiones de Tránsito de la municipalidad.
Liderazgo de la alta dirección	Se entenderá por liderazgo de la alta dirección al monitoreo activo y la demanda de resultados ejercidos por los representantes del primer nivel organizacional de la municipalidad	Nivel organizacional en el que se concentra la supervisión y el monitoreo al grado de	Nombre del puesto que se desempeña como process champion	Cualitativa / nominal	Entrevista a: -Impulsadores del proceso de tránsito al régimen del servicio civil en la municipalidad -Responsables de los órganos de apoyo que integran las Comisiones de Tránsito de la municipalidad

		avance en la implementación del proceso de tránsito			-Operadores de las herramientas del tránsito al régimen del servicio civil
			Nivel organizacional al que pertenece el puesto que se desempeña como process champion	Cualitativa / nominal	Revisión del Reglamento de Organización y Funciones de los ministerios
		Nivel organizacional en el que se concentra la supervisión y el monitoreo a la implementación de las herramientas del proceso de tránsito	Nombre del puesto que se desempeña como process leader	Cualitativa / nominal	Entrevista a: -Impulsadores del proceso de tránsito al régimen del servicio civil en la municipalidad -Responsables de los órganos de apoyo que integran las Comisiones de Tránsito de la municipalidad. - Operadores de las herramientas del tránsito al régimen del servicio civil
			Nivel organizacional al que pertenece el puesto que se desempeña como process leader	Cualitativa / nominal	Revisión del Reglamento de Organización y Funciones de la municipalidad
Normatividad y herramientas	Se asumirá por normatividad y herramientas al conjunto de dispositivos legales y técnicos emitidos por la	Claridad de los responsables y operadores de los equipos de implementación del proceso de tránsito	Claridad de los responsables y operadores de los equipos de implementación del proceso de tránsito	Cualitativa / ordinal	Entrevista a: -Responsables de los órganos de apoyo que integran las Comisiones de Tránsito de la municipalidad

	<p>Autoridad Nacional del Servicio Civil, el Ministerio de Economía y Finanzas, y la Presidencia del Consejo de Ministros en relación a la implementación de los lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil; así como a la normativa publicada por otras entidades públicas que afecta directamente la implementación del citado proceso</p>	sobre la normativa y las herramientas	sobre la normativa y las herramientas		-Operadores de las herramientas del tránsito al régimen del servicio civil
		Marco normativo del tránsito de las entidades públicas al régimen del servicio civil	Marco normativo del tránsito de las entidades públicas al régimen del servicio civil	Cualitativa / nominal	<p>Revisión de:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ley N°30057, Ley del Servicio Civil -Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N°30057 -Resolución de Presidencia Ejecutiva N°160-2013-SERVIR-PE, que aprueba los lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil
				Cualitativa / nominal	<p>Revisión de:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Resolución de Presidencia Ejecutiva N°160-2013-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N°001-2013-SERVIR/GDSRH -Resolución de Presidencia Ejecutiva N°106-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Guía de Mapeo de Puestos y sus Anexos -Resolución de Presidencia Ejecutiva N°152-2014-SERVIR-PE, que aprueba la

		Marco normativo de las herramientas para el tránsito de las entidades públicas al régimen del servicio civil	Marco normativo de los lineamientos, herramientas o metodologías que se hubieran aprobado para la operativización del proceso de tránsito demandado por la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General		<p>Directiva N°001-2014-SERVIR/GPGSC “Reglas de aplicación progresiva para la aprobación del Cuadro de Puestos de las Entidades”</p> <p>-Resolución de Presidencia Ejecutiva N°234-2014-SERVIR-PE, que modifica la Directiva N°001-2014-SERVIR/GPGSC “Reglas de aplicación progresiva para la aprobación del Cuadro de Puestos de las Entidades”</p> <p>-Resolución de Presidencia Ejecutiva N°100-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N°001-2015-SERVIR/GPGSC</p> <p>“Familias de puestos y roles y Manual de Puestos Tipo (MPT) aplicables al régimen del servicio civil”, así como el “Catálogo de Puestos Tipo”, que forma parte integrante del Manual de Puestos Tipo</p> <p>-Resolución de Presidencia Ejecutiva N°137-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N°003-2015-</p>
--	--	--	---	--	--

					SERVIR/GPGSC “Inicio del proceso de implementación del nuevo régimen de servicio civil” -Resolución de Presidencia Ejecutiva N°200-2015- SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N°001-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la aplicación del Dimensionamiento de las Entidades Públicas”
		Otras normas que afectan la implementación del tránsito de las entidades públicas al régimen del servicio civil	Otras normas que afectan los recursos de los que disponen las entidades públicas para operativizar su proceso de tránsito	Cualitativa / nominal	Revisión de: -Decreto Supremo N°138-2014-EF, que aprueba el Reglamento de Compensaciones de la Ley N°30057 -Decreto de Urgencia N°004-2015, que dicta medidas para la ejecución de intervenciones ante el periodo de lluvias 2015 – 2016 y la ocurrencia del fenómeno de El Niño

Caracterización de variables consideradas dependiente e independiente para el análisis del objeto de estudio

Dimensión	Definición operacional de la variable		Definición instrumental	
	Variable específica	Tipo de variable	Opciones	Valores
Grado de avance de la municipalidad en su proceso de tránsito al régimen del servicio civil	Hito del proceso de tránsito en el que se encuentra la municipalidad	Cuantitativa / escalar	Comisión de Tránsito conformada	1
			Comisión de Tránsito capacitada	1
			Mapeo de Puestos en proceso de contratación u organización interna	1
			Mapeo de Puestos en ejecución	1
			Mapeo de Puestos culminado	1
			Mapeo de Procesos en proceso de contratación u organización interna	0
			Mapeo de Procesos en ejecución	1
			Mapeo de Procesos culminado	1
			Informe de Mejoras en proceso de contratación u organización interna	0
			Informe de Mejoras en elaboración	1
			Informe de Mejoras culminado	1
			Cálculo de la Dotación en proceso de contratación u organización interna	0
			Cálculo de la Dotación en ejecución	1
			Cálculo de la Dotación culminado	1
			Manual de Perfiles de Puestos en proceso de contratación u organización interna	0
			Manual de Perfiles de Puestos en elaboración	0
			Manual de Perfiles de Puestos elaborado	1
			Cuadro de Puestos de la Entidad en proceso de contratación u organización interna	0
			Cuadro de Puestos de la Entidad en elaboración	0

			Cuadro de Puestos de la Entidad elaborado	0
Características organizacionales de la municipalidad	Alcalde que asumió la función	Cuantitativa / escalar	-	-
	Cantidad de personas que prestan servicios en el ministerio	Cuantitativa / escalar	-	-
	Cantidad de regímenes laborales y modalidades contractuales que coexisten	Cuantitativa / escalar	-	-
	Proporción de ocupantes de puestos en regímenes laborales permanentes	Cuantitativa / escalar	-	-
	Grado de injerencia de los sindicatos en los asuntos vinculados al tránsito de la municipalidad	Cuantitativa / escalar	Bajo	0
			Medio	0
			Alto	0
	Rotación del responsable del órgano o unidad orgánica de Planeamiento y Presupuesto, o la que haga sus veces	Cuantitativa / escalar	-	-
Características de la normatividad y las herramientas del tránsito	Rotación del responsable del órgano o unidad orgánica de Recursos Humanos, o la que haga sus veces	Cuantitativa / escalar	-	-
	Cantidad de años que lleva en tránsito el ministerio	Cuantitativa / escalar	-	-
	Organización de la operatividad del tránsito	Cualitativa / nominal	Equipo interno	1
			Empresa consultora	0

	Percepción de la complejidad de las herramientas del tránsito	Cuantitativa / escalar		
			Baja	01
			Media	02
			Alta	03
Liderazgo en el proceso de tránsito de la municipalidad	Posición jerárquica del puesto que se desempeña como process champion en la municipalidad	Cuantitativa / escalar	Nadie ejerce el rol	3
			Servidor civil de carrera de tercer nivel organizacional	1
			Servidor civil de carrera de segundo nivel organizacional	2
			Directivo público de tercer nivel organizacional	0
			Directivo público de segundo nivel organizacional	0
			Funcionario público de primer nivel organizacional	0
	Posición jerárquica del puesto que se desempeña como process leader en la municipalidad	Cuantitativa / escalar	Nadie ejerce el rol	3
			Servidor civil de carrera de tercer nivel organizacional	0
			Servidor civil de carrera de segundo nivel organizacional	1
			Directivo público de tercer nivel organizacional	1
			Directivo público de segundo nivel organizacional	0
			Funcionario público de primer nivel organizacional	0